



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Conciliación laboral y familiar, ¿Una cuestión de género?

Autor/es

ADRIANA GARCÍA ARRANZ

Director/es

MARÍA VICTORIA BOGINO LARRAMBEHERE

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2018-19



Conciliación laboral y familiar, ¿Una cuestión de género?, de ADRIANA GARCÍA
ARRANZ

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.

© El autor, 2019

© Universidad de La Rioja, 2019

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

TRABAJO FIN DE GRADO

Título
Conciliación laboral y familiar, ¿una cuestión de género?
Autor/es
Adriana García Arranz
Director/es
Victoria Bogino Larrambebere
Facultad
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Titulación
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Departamento
Curso Académico
2018-2019



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

CONCILIACIÓN LABORAL Y
FAMILIAR,
¿UNA CUESTIÓN DE GÉNERO?

TRABAJO FIN DE GRADO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y

SOCIALES

ADRIANA GARCÍA ARRANZ

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

HUMANOS

TUTOR: VICTORIA BOGINO

PROMOCIÓN 2015-2019

Índice

Contenido

Introducción	5
Objetivos y metodología	6
Concepto de Conciliación familiar y laboral.....	7
<i>¿Qué es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?</i>	7
<i>Modelo familiar español e incorporación de la mujer a la actividad económica</i>	7
<i>Conciliación y corresponsabilidad</i>	8
La conciliación de la vida laboral, familiar y personal	11
<i>Normativa conciliación laboral y familiar en España y en Europa.</i>	11
<i>Medidas de conciliación laboral y familiar</i>	15
<i>Los beneficios de la conciliación en las organizaciones</i>	22
Análisis y resultados	24
<i>Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares en España.</i>	24
<i>Permisos de paternidad/ maternidad en España.</i>	29
<i>Excedencias por cuidado de hijas y/o hijos y familiares según sexo de la persona preceptora</i>	30
<i>Diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombres en España</i>	31
Conclusiones	33
Bibliografía	36

Resumen

A través de una revisión documental de la legislación en materia de conciliación laboral y familiar en el ámbito de la Unión Europea y España en los últimos años, el análisis bibliográfico y la revisión documental estadística se detallarán todas las medidas de conciliación laboral y familiar que ayudan a compaginar los deberes familiares y laborales de los progenitores españoles. Además se estudiará que medidas pueden adoptar las empresas en este ámbito con el fin de mejorar sus resultados y la calidad de vida de sus trabajadores. Por último como la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar mejora la posición, autonomía económica y condiciones de vida de las mujeres españolas.

Los poderes públicos junto con las empresas privadas deben garantizar la codiciada conciliación laboral y familiar para que ambos progenitores, sin distinción de género, puedan administrar su tiempo en función de sus intereses e impulsar un modelo de familia corresponsable formada por progenitores que comparten la crianza y cuidado de los hijos además de las tareas domésticas.

Abstract

Through a documentary review of labour and family conciliation legislation at the level of the European Union and Spain in recent years, the bibliographic analysis and the statistical documentary review will detail all the measures of labour and family reconciliation that help to reconcile the family and work duties of the Spanish parents. It will also examine what measures can be taken by companies in this area to improve their performance and the quality of life of their workers. Finally, shared responsibility in the domestic and family sphere improves the position, economic autonomy and living conditions of Spanish women.

The public authorities together with private companies must ensure the coveted reconciliation of work and family so that both parents, without distinction of gender, can manage their time according to their interests and promote a shared family model formed by parents who share the upbringing and care of children in addition to domestic tasks.

Introducción

Hoy en día nos encontramos sumergidos en un cambio continuo tanto por variaciones en el ámbito económico, social, político, cultural o tecnológico. La rápida incorporación de la mujer al mercado de trabajo provocó una fractura en el modelo de familia tradicional, en el que la esfera del trabajo productivo pertenecía al hombre y la esfera del trabajo reproductivo estaba naturalizada a la mujer.

Los nuevos modelos de familia, el nuevo papel del padre, la falta de tiempo para el cuidado de menores y familiares y la realización del trabajo doméstico conllevan a que la problemática de la conciliación laboral y familiar se encuentre en la agenda de los diferentes partidos políticos, en los medios de comunicación, en las estrategias de recursos humanos y en la opinión pública.

Como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral surge la necesidad de un modelo de familia corresponsable en tareas domésticas y cuidados para que hombres y mujeres puedan hacer uso de su tiempo de forma equilibrada. La necesidad de un modelo de familia corresponsable obliga a los poderes públicos y a las organizaciones privadas a desarrollar normativas y medidas en conciliación laboral y familiar que englobe tanto a hombres como a mujeres, para que ambos puedan disponer del tiempo que sea necesario para destinarlo al trabajo reproductivo (cuidado de hijos, mayores y tareas domésticas).

Por ello, este trabajo abordará un análisis de los distintos tipos de papel que juega la mujer en la familia respecto a la maternidad, el trabajo doméstico y el nuevo modelo familiar corresponsable. Un análisis de la evolución en la legislación tanto de la Unión Europea como de España en busca de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las medidas desarrolladas por los poderes públicos y administraciones en busca de conciliación laboral y familiar y cómo las empresas pueden ampliar y prolongar las medidas ya obligatorias por ley.

Objetivos y metodología

Mediante este trabajo se analizará las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España.

Además,

- Se realizará un recorrido sobre legislación vigente en la materia tanto en Europa como en España, y se analizará si estas medidas son suficientes para que los progenitores puedan compaginar su carrera profesional y la vida personal.
- Se detallará todas las posibles medidas que permiten la conciliación tanto previstas en la ley como las posibles medidas y políticas que pueden incorporar las empresas privadas en las estrategias de recursos humanos.
- Se analizará como la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar mejora la posición, autonomía económica, condiciones de vida y salud de las mujeres españolas.

La metodología utilizada ha consistido en una triangulación de métodos. En primer lugar, se ha llevado a cabo una revisión documental de la legislación en materia de conciliación laboral y familiar en el ámbito de la Unión Europea y España para conocer cuáles son los derechos de los padres a la hora de compaginar la esfera del trabajo remunerado y la esfera de la vida familiar.

En segundo lugar, se ha realizado un análisis bibliográfico de diferentes libros, artículos e investigaciones para conocer el nuevo modelo familiar basado en la corresponsabilidad donde hombres y mujeres comparten la crianza de sus hijos y realizan en común las tareas domésticas. A través de las consultas bibliográficas se ha conseguido exponer todas aquellas medidas que las empresas pueden incorporar en conciliación laboral y familiar y analizar los beneficios que conllevan tanto para la empresa, los trabajadores y el conjunto de la sociedad.

En tercer lugar, se ha efectuado una revisión documental de carácter estadístico que ha permitido comprobar la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral, su responsabilidad y participación en las responsabilidades familiares mediante el análisis de las diferentes licencias parentales, las causas que conlleven a la reducción de jornada y la distribución de tiempo de hombres y mujeres para el trabajo productivo y reproductivo.

Las principales fuentes estadísticas utilizadas para el análisis de la conciliación familiar y laboral española han sido el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto de la Mujer.

Concepto de Conciliación familiar y laboral

¿Qué es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

Hoy en día, el término “conciliar” aparece con mucha frecuencia en cualquier ámbito de la vida cotidiana. El término “conciliación laboral y familiar” procede del campo de la legislación social europea y por consiguiente la incorporación a la legislación y normativa española. Las directivas en materia de conciliación han provocado que la problemática pase a un primer plano, que aparezca en los medios de comunicación, en los estudios académicos, en la formación en universidades y en la opinión pública. Aunque el concepto “Conciliación familiar y laboral” sea contemporáneo hace referencia a un problema que siempre ha existido, la separación tajante entre la esfera del trabajo remunerado y la esfera de la vida doméstica (Poza, 2010).

La fundación mujeres, en su informe “La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social (2006)” define el término “conciliación” como un avance a un concepto anterior en el que las mujeres asumían las responsabilidades domésticas y familiares. El término “conciliación” rompe una sociedad donde el trabajo y el espacio están divididos. La conciliación laboral y familiar surge en un contexto de incorporación de la mujer al mercado laboral, necesidad de corresponsabilidad en tareas domésticas y cuidados para que hombres y mujeres puedan hacer uso de su tiempo de forma equilibrada.

Modelo familiar español e incorporación de la mujer a la actividad económica

La familia puede definirse como un conjunto de personas que viven juntas y están relacionadas entre sí, formando un hogar. La familia tradicional, también conocida como nuclear, es la que está formada por los padres (la pareja) y los hijos. Los miembros de la familia están relacionados y unidos por lazos biológicos y socioeconómicos. Desde un punto de vista económico, la familia se podría comparar con una empresa u organización en la que las personas que la forman construyen una unidad de decisión donde sus miembros adoptan actitudes comunes o solidarias y se

organizan para relacionarse con el mundo que les rodea. Con esta definición de familia los economistas podrían aplicar al estudio y funcionamiento de la familia el análisis económico como la oferta y la demanda. Por otro lado, para los sociólogos la familia es una institución en la que sus miembros realizan actividades de producción y consumo, cuidan y ayudan a la socialización de los hijos, cuidan de los más mayores y comparten actividades de ocio juntos. La familia no tiene un objetivo o una tarea única definida sino que sus miembros comparten lazos biológicos o de afecto que forman un sentimiento de permanencia y unidad. Dependiendo de cada familia los miembros tendrán mayor o menor libertad para decidir, tomar decisiones o solidarizarse con los problemas (Alba, 2000).

En los últimos años se produce un cambio en los modelos familiares convencionales debido las siguientes razones:

1. La rápida incorporación de la mujer al mercado de trabajo a partir de los años setenta y su consiguiente descenso de la fecundidad.
2. Los problemas en conciliación laboral y familiar
3. El nuevo papel del padre en la familia.

En la familia tradicional, la mujer se dedicaba a la crianza de los hijos y al cuidado de la casa, y el hombre trabajaba fuera del hogar a cambio de un salario que mantenía a toda la familia debido a los roles de género impuestos. La mujer ha sido a lo largo de los años el eje principal en la familia y la vida familiar, pero desde su incorporación al trabajo remunerado ha tenido que compaginar su actividad profesional con sus responsabilidades como esposa, madre e hija. La vida familiar se complica con la incorporación de la mujer al mercado laboral, ya que tanto el hombre como la mujer se ven obligados a dedicar más tiempo al trabajo que a la familia por lo que se reduce el número de hijos y se retrasa la edad para tenerlos. Esta reducción de tiempo destinada a la familia debe compensarse con medidas o políticas sociales que permitan poder conciliar la vida familiar y laboral de los españoles.

Conciliación y corresponsabilidad

Los padres y madres comienzan a sentirse responsables de su hijo en dos momentos diferentes. A menudo las madres comienzan a ser responsables, “a ser madres”, desde

el momento en el que conocen su embarazo. Es decir, las mujeres comienzan a criar a su hijo desde el minuto “0” debido a que la criatura forma parte de ellas, cuidan de su propia salud en la que está incluido su bebé. Algunas incluso comienzan a renunciar a realizar ciertas tareas, renuncian a actividades de ocio e incluso al trabajo para que el embarazo siga a buen término. En cambio, los padres durante el embarazo suelen mantenerse a la expectativa, es decir, siguen con su vida habitual y solo realizan algunos cambios en su vida cotidiana si la salud materno-filial lo requiere. En el momento del nacimiento del bebé los padres comienzan a “ser padres”, comienza su responsabilidad (Abril *et al.*, 2015).

Tras el nacimiento, los padres pueden empezar a corresponsabilizarse de todas las tareas menos las relacionadas con la lactancia materna. Con el antiguo permiso de paternidad, este cuidado corresponsable solo duraba dos semanas.

Tras la incorporación del padre al trabajo, las madres eran las que se encargaban del cuidado del bebé, de su salud en el postparto y de las tareas domésticas, adquiriendo un rol de cuidadora principal.

Tras la incorporación de la mujer a su trabajo, tras el permiso por maternidad, el concepto de corresponsabilidad varía bastante según cómo las madres se perciben a ellas mismas y cuáles creen que debería ser el papel de los padres. Para González y Jurado (2015), según su postura ante la corresponsabilidad, las madres se pueden dividir en tres bloques.

Las primeras mujeres piensan y defienden que los hombres y las mujeres no pueden realizar las mismas tareas y cuidados debido a las diferencias biológicas. Estas mujeres conciben los cuidados como su responsabilidad, porque piensan que tienen mayor capacidad cuidadora debido a los vínculos creados en el vientre materno y a la lactancia. Estas mujeres defienden una intuición natural de la que carecen los hombres. Muchas de ellas defienden que los hombres no están pendientes o encima de todas las cosas que hay que hacer por el bebé, como por ejemplo, tener en cuenta tiempo entre cambios de pañal, entre tomas de biberón, etc.

Estas madres defienden que el vínculo madre-hijo es distinto al del padre-hijo, ellas son las cuidadoras principales que organizan, concilian y cuidan y sus parejas son ayudantes ocasionales.

El segundo grupo de mujeres también ve al hombre como un cuidador secundario, pero no justificado por diferencias en las capacidades. Estas mujeres deciden sobre la alimentación infantil, educación, pautas de sueño y otros cuidados relevantes debido a su pasión por la maternidad. Mujeres que tienen como hobbies formarse respecto a las diferentes etapas y tareas de la maternidad. Estas mujeres coinciden en su gran mayoría en que están desempleadas, inactivas, tienen trabajos esporádicos o cobran un salario muy pequeño. Este hecho puede explicar su defensa como cuidadoras principales y su justificación a que el padre se dedicara menos que ellas al cuidado de los hijos.

El tercer grupo de madres cuidadoras principales lo forman aquellas que ejercen toda la responsabilidad del cuidado, debido a que consiguen conciliar bien el tiempo de trabajo y familia, independientemente de sus salarios. Este grupo se caracteriza por ser mujeres que tienen la ayuda de sus familias (como los abuelos) y que aceptan que los padres ocupen menos tiempo al cuidado de los hijos, no por que piensen que están menos capacitados, sino porque suelen tener largas jornadas laborales y escasas medidas laborales que les permita la conciliación con la vida familiar.

Una de las principales causas de que muchas parejas no sean corresponsables es que las mujeres han asumido los cuidados como una responsabilidad suya, una maternidad intensiva, legítima. Estas madres perciben como “normal” que los padres se centren en el empleo, porque el empleo para ellos es más importante que para ellas, porque siempre ha sido así. Parejas que antes del nacimiento del bebé ya habían adquirido un modelo familiar tradicional, un reparto desequilibrado de las tareas domésticas (González y Jurado, 2015).

El cuarto grupo lo forman las madres corresponsables, aquellas que comparten las tareas de crianza de sus hijos con los padres. Estas madres se oponen a los principales mandatos de la maternidad intensiva o cuidadora única. La maternidad y paternidad corresponsable comparte todos los aspectos de la crianza del bebé o niño: alimentación, conciliación del sueño, baños, médicos, colegio... Estas madres piensan que los padres son igual de capaces que ellas para cuidar y criar a sus hijos. La implicación de los padres en la crianza permite a las mujeres de este grupo encontrar momentos de ocio personal y no tener que hacer renunciaciones significativas en su vida laboral. Este comportamiento de repartición de tareas es indicativo de una ideología de género igualitaria, donde los hombres se encargan de los cuidados infantiles y las tareas

domésticas relacionadas y las mujeres aceptan y promueven la corresponsabilidad (González y Jurado, 2015).

Un modelo de familia en el que los progenitores son corresponsables posibilita la incorporación de la mujer al mercado laboral. Cuantas más opciones de trabajo tengan las mujeres porque su carga de trabajo doméstico sea menor, mayor será el coste de oportunidad de ser ama de casa, más probable será que las mujeres trabajen fuera de casa y crecerán las actitudes favorables a roles de género igualitarios.

Las posibilidades que tienen las mujeres para aceptar trabajos remunerados fuera del hogar dependerán de cómo las mujeres llevan atribuido culturalmente la carga familiar y el trabajo doméstico, pero sobre todo de la ayuda institucional en conciliación laboral y familiar tanto pública como privada. Así, es necesario una regulación y medidas que posibiliten apartar los roles de género a un lado y trabajar sobre un modelo de familia corresponsable (Jurado, 2012).

La mayoría de las normativas y medidas de conciliación tradicionales han estado dirigidas a la mujer, es decir, para ayudarle a reducir su tiempo de trabajo con el fin de que pueda realizar las tareas de trabajo doméstico y los cuidados como madre. Este tipo de medidas impide el auge de los roles de género igualitarios, debido a que los hombres siguen trabajando la mayor parte del día fuera del hogar y las mujeres siguen cargando con el trabajo doméstico. Para conseguir un modelo de familia corresponsable, las políticas sociales deben destinarse también a los hombres para que puedan aumentar el tiempo de cuidados sin perjuicios en su carrera laboral e imponer roles de género igualitarios.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Normativa conciliación laboral y familiar en España y en Europa.

Con la finalidad de acabar con la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral vienen instrumentándose en los últimos años lo que se han denominado “medidas para conciliar la vida familiar y laboral”. A pesar de que la organización de la familia pertenece al ámbito de la privacidad, los poderes públicos tratan de eliminar al máximo todos los obstáculos o dificultades que afectan directamente a la familia.

A continuación se expondrá un resumen del marco legislativo y una recopilación de las medidas que se han adoptado en los últimos años en materia de conciliación laboral y familiar tanto en el ámbito de la Unión Europea como en España.

La Unión Europea fija unos objetivos comunes en política de empleo, recomienda instrumentos de política pública y proporciona un marco abierto de cooperación y evaluación entre los Estados miembros. La Unión Europea desarrolla una serie de directivas para que los países miembros puedan crear normativa y dirigir las políticas sociales para el cumplimiento de los objetivos propuestos en materia de conciliación laboral y familiar.

Entre las directivas de la Unión Europea cabe destacar:

- *“Directiva 2002/73 CE del Parlamento Europeo y del consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la directiva 76/207/CEE del consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo”*. En esta directiva se establece que, si se despide a una mujer durante el embarazo o el permiso por maternidad, el empresario deberá demostrar una causa objetiva distinta a la del embarazo.
- *“Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo Y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación”*. Esta directiva recoge las disposiciones a aplicar en materia de Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (promoción y formación profesional), igualdad de condiciones de trabajo (retribución incluida) e igualdad en los regímenes profesionales de seguridad social.
- *“Directiva 2010/2018/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE*
- *“Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo”*. Esta directiva trata de garantizar unos permisos parentales (maternidad, paternidad,

lactancia...) de duración mínima aplicable a todos los estados miembros y persigue el aumento de hombres que se acojan a permisos relacionados con la familia y el trabajo flexible para mejorar la conciliación laboral y familiar en Europa.

En cuanto al marco normativo español:

La familia viene recogida en la Constitución española de 1978, en el artículo 39, Título I, Capítulo III. El Estado debe garantizar y asegurar su protección social, económica y jurídica. Para ello el Estado pone unas medidas que pretenden ayudar a las familias. Estas medidas son de tipo económico, servicios externos (facilitan la atención de los miembros de la familia como la guardería, el hogar de ancianos...) y, por último, cesión de tiempo adicional para el cuidado de menores o enfermos, a través de permisos como el de maternidad y paternidad, excedencias o reducciones de jornada.

El Estatuto de los trabajadores regula otra serie de permisos que permiten a los trabajadores ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. El Estatuto de los trabajadores (2015) establece dos nuevas situaciones en las que el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración; a saber, el accidente grave y la hospitalización de los parientes del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Con la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral y tutelar al niño durante los primeros años de vida o a los familiares que lo necesiten, los trabajadores tendrán derecho a una reducción de su jornada, con la disminución proporcional de su salario, para el cuidado de menores o minusválidos o de familiares impedidos.

Las políticas de conciliación han sido trasladadas al primer plano de la política pública europea gracias a la Estrategia Europea de Empleo (EEE), puesta en marcha en 1997.

A partir de 1997, la problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar gana protagonismo en la agenda política española y se convierte en una cuestión central para todos los partidos políticos, sindicatos y para el movimiento feminista (Poza, 2014).

La *Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras* tiene como objetivo acoger los preceptos comunitarios y dar cumplimiento al mandato constitucional. Esta ley busca guardar equilibrio para que los

permisos de maternidad o paternidad no afecten al empleo, reducir la jornada para el cuidado de familiares y mejorar las medidas existentes en conciliación laboral y familiar.

El primer “*Plan Integral de Apoyo a las Familias*” (2001-2004), busca que la sobrecarga de responsabilidades de las familias pase a formar parte de la agenda política de los sucesivos gobiernos y se pongan en marcha las medidas necesarias (Campillo, 2014).

La *Ley Orgánica de Educación (LOE, Ley 2/2006)*, reintegró los servicios de atención infantil de 0 a 3 años en el sistema educativo.

El “Plan Concilia” de 2006: entre otras medidas, reconoció un permiso de paternidad de 10 días, una reducción y/o flexibilización de jornada para quienes tengan a su cuidado hijos menores de 12 años y la posibilidad de una reducción del 50% de la jornada durante un mes.

La ley de “Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia” (Ley 39/2006), establece que todas las personas dependientes tienen derecho a ser atendidas: por los servicios públicos o concertados de atención y cuidado, recibiendo una prestación económica, para comprar esos servicios de cuidado en el mercado o, en su defecto, recibiendo una prestación económica para cuidados en el entorno familiar.

Una de las novedades más importantes que la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (LCVFL) introdujo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) fue la creación, en su art. 26, de una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, el riesgo durante el embarazo.

El reconocimiento a las trabajadoras de un permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses constituye una de las medidas tradicionalmente concedidas con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y al mismo tiempo proteger al recién nacido.

La ley “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (Ley 3/2007), ley transversal que afecta a diversos terrenos y políticas públicas, y que se propone, entre otras cosas, fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las

obligaciones familiares. Para ello, la ley regula la creación de un permiso exclusivo para los padres de 13 días, a los que se suman los 2 días por nacimiento de hijo que ya reconocía el Estatuto de los Trabajadores.

En 2008, se introdujo el “cheque bebé” (Ley 35/2007), una prestación única de 2.500 € por nacimiento o adopción de hijo, deducible en la declaración de la renta.

Tras varias proposiciones de ley presentadas, el 7 de marzo de 2019 se aprueba el Decreto Ley 6/2019 que tiene como fin la mejoría de la adaptación de los horarios laborales y fomentar la corresponsabilidad de cuidados y trabajo doméstico de madres y padres. Este Decreto Ley incluye un nuevo permiso parental de adaptación de jornada para padres y madres de hijos menores de 12 años sin necesidad de reducción de jornada. Con el fin de impulsar un modelo de familia corresponsable, el Decreto Ley aumenta el permiso de paternidad en 8 semanas ampliables hasta 16 semanas en 2021. El permiso por nacimiento (sin distinción por sexos) será igual e intransferible en 2021.

Medidas de conciliación laboral y familiar

En los últimos años, en España, con el fin de mejorar la conciliación familiar y laboral de las familias, se han desarrollado y ampliado las medidas que recoge la legislación española sobre el tema.

Las familias españolas disponen de recursos monetarios, servicios y licencias parentales para hacer frente a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Recursos monetarios:

España, a diferencia de la mayoría de los países de la Unión Europea, se caracteriza por un sistema de prestaciones de ayudas indirectas, por deducciones o desgravaciones fiscales (León 2015).

Las prestaciones indirectas dependen del tipo de familia, es decir, número de progenitores, número de hijos, la edad o circunstancias que hagan a la familia especial como pueden ser hijos adoptivos, hijos con discapacidad... Las prestaciones indirectas benefician a las familias con mayores ingresos y perjudican a las familias con recursos escasos debido a que no están obligadas a realizar la declaración de la renta (Morán, 2013).

Servicios:

El segundo recurso del que disponen las familias son los servicios. El servicio más característico son las guarderías o escuelas infantiles. El uso de las guarderías cada vez es mayor en los primeros años de vida del niño y se podría decir que la escolarización infantil en España de tres a cinco años, aunque no es obligatoria pero sí gratuita, ronda el 100%.

La escolarización de menores de tres años en escuelas infantiles es más baja y depende de la comunidad autónoma a la que pertenezca la familia debido a los precios de matrícula y cuota mensual. Mientras que la cuota mensual en una guardería pública de Andalucía y Extremadura ronda los 100 euros en Cataluña supera los 300. Los elevados precios provocan niveles bajos de escolarización en aquellos niños vulnerables debido a que los ingresos familiares no pueden hacer frente a este gasto. Las cuotas altas provocan que muchas mujeres opten por no trabajar y cuidar de sus hijos al reducirse el coste de oportunidad (León, 2015).

Licencias parentales:

El tercer y último recurso del que disponen las familias para conciliar vida laboral y familiar son las licencias parentales, consistentes en la regulación de los tiempos de trabajo para que estos puedan atender las necesidades de cuidado de los menores.

Baja por maternidad

La baja por maternidad consiste en un permiso de 16 semanas ininterrumpidas desde el momento del nacimiento del bebé. Este permiso es remunerado y consiste en el pago del 100% del salario de la madre. De las 16 semanas 6 son de disfrute obligatorio para la madre y deben ser disfrutadas tras el momento del parto, de las 10 semanas restantes 4 pueden ser disfrutadas por el padre o por la madre, es decir son semanas repartibles. Las madres de los niños adoptados tanto en caso de acogida o adopción definitiva también podrán acogerse a este derecho si los niños son menores de seis años, son discapacitados o están en exclusión social.

El requisito para poder disfrutar de este permiso retribuido es que la trabajadora haya cotizado al menos 180 días dentro de los siete años anteriores al parto o 360 días durante toda su carrera laboral. Este requisito no es necesario para las madres menores

de 26 años. Las madres entre 21 y 26 años tendrán que haber cotizado 90 días a lo largo de su vida laboral y las menores de 21 años están exentas de requisitos.

Para todas aquellas madres que no hayan cumplido con los requisitos mínimos de cotización o se encuentren en situación de desempleo podrán acogerse a un permiso de maternidad consistente en el IPREM ¹, el valor del permiso será 537.84€ y durará 42 días, el permiso será ampliable en 14 días para todos aquellos casos de nacimiento o adopción en familias numerosas, partos múltiples o familias monoparentales. En el caso de que la madre sea preceptora del Paro, este se suspenderá para comenzar a cobrar el IPREM y cuando finalice el periodo establecido se reanudará la prestación por paro.

Finalmente, todas aquellas madres que den a luz en periodo de vacaciones o que su baja vaya a coincidir con parte de las vacaciones marcadas por la empresa podrán post poner el periodo vacacional hasta haber terminado su baja maternal. Estas mujeres tendrán derecho a vacaciones hasta 18 meses después de la fecha programada para su finalización.

Baja por paternidad

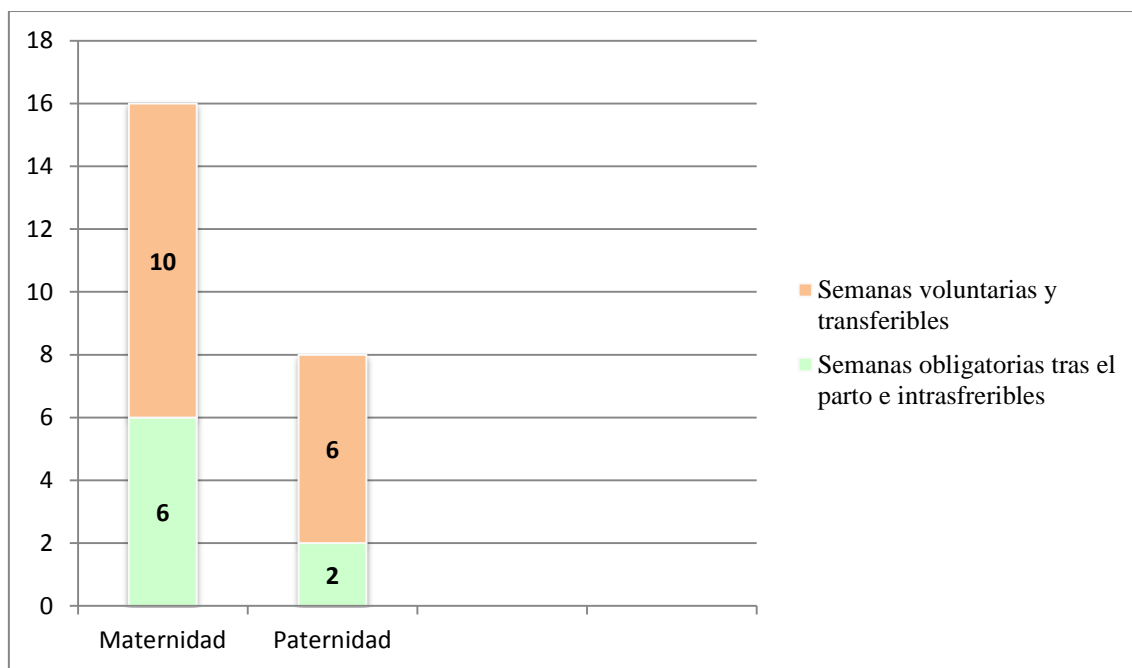
El permiso de paternidad desde el 1 de abril de 2019 consiste en 8 semanas. Hasta el momento el permiso por paternidad duraba 5 semanas, esta ampliación de tres semanas ha sido posible gracias a un decreto ley aprobado por el Gobierno. El fin de este decreto ley es aumentar el permiso de paternidad progresivamente hasta las 16 semanas en 2021, hasta la equiparación con el permiso de maternidad. El permiso retribuido consiste en el 100% del salario al igual que en el caso de la maternidad. Las dos primeras semanas de baja tras momento del parto serán obligatorias y las seis restantes se podrán coger a lo largo del primer año de vida de la criatura. Es un derecho intransferible por lo que las semanas no podrán ser cedidas a la madre. En caso de parto múltiple el padre dispondrá de dos días más de permiso por niño.

El requisito para poder disfrutar de este permiso retribuido es que el trabajador haya cotizado al menos 180 días dentro de los siete años anteriores al parto o 360 días durante toda su carrera laboral.

¹ IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos múltiples, es un índice que se utiliza para la concesión de ayudas, subvenciones o para el subsidio de desempleo. El IPREM se actualiza con la Ley de presupuestos anuales y en 2019 es de 537.84.

El período por paternidad que dure tras la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, paternidad y maternidad, incapacidad permanente...).

Gráfico 1: maternidad vs paternidad. España, 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social.

Riesgo durante el embarazo y el período de lactancia

Durante el embarazo o el periodo de lactancia, con una duración máxima de nueve meses tras el parto, se prohíbe el trabajo nocturno y la realización de horas extras. También se prohíben trabajos en los que se necesite emplear un esfuerzo físico excesivo para la madre, esto es todos aquellos trabajos que pongan en riesgo la salud de la madre o del feto. En los casos en los que la madre pueda probar que el trabajo supone un riesgo para el embarazo mediante un certificado médico, el empresario deberá colocar a la trabajadora en otro puesto sin que suponga una reducción de su salario. En caso de

que el cambio no resulte técnica u objetivamente posible, la trabajadora tendrá derecho a la baja durante el tiempo que dure el embarazo o lactancia².

La prestación económica corresponderá al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal (IT). Este subsidio se extinguirá al suspenderse el contrato por maternidad, por la reincorporación de la mujer al trabajo y por casos de aborto o fallecimiento de la madre.

Permiso de lactancia

El artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores reconoce a todos los trabajadores, sin distinción por sexos, por nacimiento, acogida o adopción hasta que el menor cumpla nueve meses un permiso de lactancia que podrá prolongarse hasta los 12 meses (con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses)³. Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse 1 hora de cada 8 horas de jornada laboral que podrán dividir en dos fracciones (dos paradas de 30 minutos), el trabajador decidirá cuándo hacer el descanso. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares

Las excedencias laborales son períodos en los que los trabajadores suspenden su vida laboral, dejando de percibir el salario correspondiente a ese tiempo. El artículo 46 del Estatuto de los trabajadores reconoce la existencia de excedencias voluntarias y forzosas, la forzosa dará derecho a la conservación del puesto por parte de la empresa y al cómputo de la antigüedad durante este periodo. Todo trabajador con al menos un año de duración en la empresa tiene derecho a que se le reconozca en excedencia voluntaria durante un periodo de cuatro meses a cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de tres años de duración máxima para atender al cuidado de cada hijo ya sea por nacimiento, acogida o adopción. El tiempo de excedencia comenzará a contar desde el momento del nacimiento o la resolución judicial o administrativa.

² Artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que a su vez cita el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, Suspensión del contrato por Riesgo durante el embarazo.

³ El Real Decreto-Ley 6/2019 de igualdad laboral amplía hasta doce meses el permiso de lactancia con una reducción proporcional del salario.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia aquellos trabajadores que deban atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, la excedencia no podrá superar los dos años de duración, salvo que se establezca una duración mayor en el convenio colectivo de aplicación.

El período de excedencia se contabilizará como tiempo de cotización efectiva para las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, maternidad y paternidad y muerte y supervivencia durante 2 años en el caso de excedencia por el cuidado de los hijos; y de 1 año en el caso de que sea para el cuidado de otros familiares.

Reducción de la jornada laboral

El artículo 37 del Estatuto de los trabajadores reconoce la posibilidad de los progenitores con hijos menores de 12 años, o con familiares dependientes a su cargo hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, de acogerse a una reducción de su jornada con una disminución proporcional de sueldo. Esta reducción será de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. En el caso de reducción por cuidado de hijos menores el periodo de reducción de jornada termina cuando el menor cumple los 12 años de edad, en cambio en el caso del cuidado de familiares dependientes no se fija un límite temporal.

Modificación de la jornada laboral

Desde el ocho de marzo de 2019⁴, está en vigor un nuevo derecho de adaptación del tiempo de trabajo sin necesidad de reducirlo en función de las necesidades de conciliación familiar y laboral. La modificación de la jornada para el cuidado de menores a cargo del trabajador se podría prolongar hasta que el menor cumpliera los 12 años de edad. Sin embargo, para aquellos trabajadores que la causa de la modificación sea el cuidado de personas dependientes a su cargo no existe un periodo máximo.

La modificación de la jornada se regulará a través de negociación colectiva y el empresario ante la solicitud de adaptación abrirá un proceso de negociación con el trabajador no superior a 30 días.

⁴ Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación que entró en vigor el 8 de marzo de 2019.

Ayudas especiales para trabajadores y trabajadoras autónomas

Los trabajadores y trabajadoras autónomos tendrán derecho al disfrute de los permisos de paternidad y maternidad en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena. Los requisitos para poder disfrutar de estos permisos remunerados son los mismos, es decir, no será necesario un periodo mínimo de cotización para trabajadores menores de 21 años, 90 días en los siete años anteriores para los trabajadores con una edad comprendida entre los 21 y 26 años y para los mayores de 26 años 180 días en los 7 años anteriores o 360 días a lo largo de su vida laboral. Si los trabajadores autónomos necesitaran contratar a otro trabajador para que les sustituyese en el puesto de trabajo durante la maternidad o paternidad no tendrían la obligación de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador contratado.

Tabla 1: Tipos y características de las licencias parentales en España. Año 2019.

Tipos de licencia. Año 2019						
Criterios:	Permiso de maternidad	Permiso de paternidad	Permiso de Lactancia	Excedencia Parental	Reducción de jornada	Modificación de jornada
Titularidad	Individual. Madre (10 semanas transferibles al padre)	Individual. Padre (6 semanas transferibles)	Familiar	Individual	Individual	Individual
Elegibilidad	Para mayores de 26 años: 180 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al momento del parto o 360 días a lo largo de la vida laboral		Empleados por cuenta ajena. Sin requisitos de cotización. En el caso de la excedencia el trabajador deberá tener al menos un año de permanencia en la empresa			
Duración	16 semanas, ampliable en caso de parto o adopción múltiple.	8 semanas ampliables	1 hora al día durante 9 meses prolongable a un año	3 años	Hasta que el niño cumpla 12 años.	Hasta que el niño cumpla 12 años
Compensación salarial	100%	100%	100%	-	-	-
Protección del puesto de trabajo	Sí	Sí	Sí	Un año	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia y teniendo como referencia Lapuerta (2012).

Los beneficios de la conciliación en las organizaciones 5

Las empresas y organizaciones junto con otros agentes como la administración y el gobierno, son responsables de que las familias puedan conciliar la vida familiar y laboral y permiten la creación de una sociedad en la que las personas pueden equilibrar sus intereses. La empresa debe desarrollar políticas y medidas que mejoren la calidad de vida de sus trabajadores y la utilización del tiempo. La conciliación laboral y familiar no solo beneficia al trabajador sino que también beneficia a la organización. A pesar de que la implantación de una estrategia eleva los costes económicos directos y los problemas organizativos, una adecuada estrategia de conciliación de la vida familiar y laboral repercute positivamente en los resultados y productividad de la empresa (Meil et al., 2008).

La implantación de medidas de conciliación en las organizaciones reporta beneficios a los trabajadores entre los que destacan:

- Reducción del estrés en empleados y enfermedades laborales como la depresión, ansiedad, dolores musculares, etc. Los trabajadores al disponer de más tiempo o de más ayuda tendrán mayor equilibrio familiar.
- Disponer de mayor tiempo para el ocio y otros aspectos de la vida cotidiana.
- Mejoría de la satisfacción laboral y de la motivación. Los trabajadores al estar motivados producirán más y de mayor calidad. La satisfacción con el trabajo incide directamente en la estabilidad laboral.
- Disminución de costes para el cuidado de personas con dependencia o hijos a cargo.
- Posibilidad de desarrollar una carrera profesional y promocionar o ascender a puestos de trabajo superiores al disponer de más tiempo para realizar el trabajo.

Los beneficios que una estrategia en conciliación familiar y laboral le aporta a la empresa u organización son múltiples y se desarrollan en las distintas áreas que la forman. La conciliación laboral y familiar aporta a los trabajadores motivación y altos grados de satisfacción que se traducen en un mayor compromiso e implicación del

⁵ Para la elaboración de este apartado se tomó como referencia el cuaderno de trabajo SENDOTU de mayo de 2010, Conciliación y Corresponsabilidad de la Fundación Peñasal y Federación Sardu.

trabajador con la empresa, mayor rendimiento, en una disminución del índice de absentismo, aumento de la cantidad y calidad de tareas o productos y mejora en la atención y prestación de servicios.

Además, la mejora en la calidad de vida de los trabajadores reduce los costes destinados a bajas laborales, salarios de trabajadores sustitutos, altas tasas de rotación, gastos en reclutamiento y gastos en formación. Los trabajadores motivados y con alta satisfacción laboral facilitan la gestión de los recursos humanos ya que se reducen los conflictos, las dimisiones y otros problemas organizativos.

Por último, la imagen que oferta la empresa al exterior es mucho más positiva que si no incorporara medidas y políticas en conciliación laboral y familiar. Una organización que es flexible con sus trabajadores recibe muchas más ofertas de trabajo que una organización que no lo es, la flexibilidad laboral puede utilizarse como un instrumento de captación de talento. Debido a la mentalización de la sociedad sobre la necesidad de poder conciliar la vida personal y familiar, las empresas responsables reciben nueva clientela y sus productos o servicios son más prestigiosos que las del resto. Finalmente, establecer una estrategia en conciliación puede generar posibles acuerdos con otras organizaciones o administraciones públicas.

Las organizaciones en función de sus características (tamaño, a que se dedican, financiación...) y de las responsabilidades familiares de los trabajadores que la componen, pueden incorporar medidas y políticas que ayuden a mejorar la distribución del tiempo mejorando la conciliación familiar y laboral.

Dentro de las medidas y políticas que una empresa puede incorporar destacan las políticas en flexibilidad, los permisos parentales y los servicios de cuidado de familia.

Tabla 2: Ejemplos de medidas y políticas de conciliación familiar y laboral en una organización.

Políticas de flexibilidad	Permisos y licencias	Servicios de cuidado de familia
Horario laboral flexible. Flexibilidad en las horas de entrada y salida.	Ampliación de las licencias parentales más allá de lo previsto en la ley. Por ejemplo: prolongación del permiso de maternidad, paternidad, lactancia o excedencias por cuidado de menores o personas dependientes garantizando su reincorporación al puesto de trabajo.	Ayudas para guarderías o incorporación de guarderías en el centro de trabajo. Información y ayudas económicas para el cuidado de personas mayores dependientes.
Jornada laboral reducida (trabajar menos horas con una reducción proporcional del salario) o semana laboral comprimida (Más horas al día a cambio de un descanso semanal más largo)		Facilitar a los trabajadores servicios de autobús, gimnasio, clínicas médicas y actividades de ocio
Flexibilidad en la elección de vacaciones		Espacios adecuados para que los trabajadores puedan comer en las instalaciones o pagar dietas en restaurantes.
Disponibilidad de días por asuntos propios no retribuidos		Pago de servicios de cuidado a niños y personas mayores dependientes mientras los responsables se encuentren de viaje de trabajo.
Flexibilidad del espacio. Trabajo a distancia.		

Fuente: Elaboración propia

Análisis y resultados

Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares en España.

La población inactiva está formada por aquellas personas que, a pesar de tener 16 años o más, no se incorporan al mercado de trabajo. La población inactiva son todas aquellas personas que ni trabajan, ni buscan trabajo. La población inactiva está compuesta por los estudiantes mayores de 16 años, las personas enfermas o con incapacidad que les impida trabajar, las personas que se dedican al trabajo doméstico (trabajo no remunerado), voluntarios en asociaciones y organizaciones benéficas que no reciben una remuneración económica y prejubilados y jubilados.

La siguiente tabla recoge los datos de la población inactiva en España entre los años 2008 y 2018, además subdivide a la población inactiva según la razón por la cual deciden no buscar trabajo.

Tabla 3: Razones de la población inactiva en España durante el periodo 2008-2018.

		2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
% MUJERES	TOTAL	58,24	58,18	58,27	58,44	58,75	58,76	59,10	59,82	60,24	60,92	61,83
	Oee que no lo va a encontrar	69,82	69,32	68,46	69,45	71,70	70,24	68,64	70,90	70,67	69,51	72,50
	Enfermedad o incapacidad propia	47,97	49,70	48,83	49,31	48,85	49,12	48,68	48,97	49,37	49,20	54,59
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	92,78	94,33	94,17	95,36	94,95	95,98	96,50	95,79	97,31	97,49	96,94
	Otras obligaciones familiares o personales	93,16	93,51	93,25	93,01	94,15	94,24	94,66	95,45	94,85	95,83	96,14
	Seguir cursos de enseñanza o formación	50,14	49,58	49,76	49,95	50,17	50,41	50,38	50,57	50,00	51,49	51,86
	Estar jubilada	40,29	38,49	38,05	37,00	36,29	35,93	34,53	34,68	34,53	33,96	33,93
MUJERES (En miles)	TOTAL	9.406,3	9.280,5	9.228,7	9.125,6	9.104,8	9.091,4	9.114,3	9.237,7	9.291,1	9.434,7	9.450,8
	Oee que no lo va a encontrar	211,4	241,3	263,1	291,4	346,6	366,3	363,7	313,3	290,1	283,1	216,7
	Enfermedad o incapacidad propia	806,2	832,7	788,9	766,0	760,2	797,7	782,1	756,7	771,4	796,4	982,3
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	490,7	472,8	437,8	452,5	466,3	470,3	459,8	504,8	599,6	598,3	690,9
	Otras obligaciones familiares o personales	1.164,6	1.262,1	1.284,1	1.316,1	1.274,1	1.221,1	1.442,4	1.540,7	1.536,5	1.712,3	2.230,2
	Seguir cursos de enseñanza o formación	1.322,1	1.273,5	1.275,8	1.252,5	1.218,8	1.200,5	1.186,9	1.216,5	1.177,5	1.186,6	1.101,8
	Estar jubilada	1.520,3	1.437,0	1.396,2	1.308,0	1.283,2	1.197,3	1.083,5	1.081,9	1.071,1	1.010,8	995,3
VARONES (En miles)	TOTAL	6.744,3	6.671,0	6.610,4	6.490,4	6.391,8	6.380,9	6.308,5	6.203,8	6.133,6	6.052,8	5.833,7
	Oee que no lo va a encontrar	91,4	106,8	121,1	128,2	136,7	155,2	166,2	128,6	120,4	124,2	82,2
	Enfermedad o incapacidad propia	874,6	842,7	826,8	787,3	796,1	826,4	824,6	788,4	791,1	822,3	817,1
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	38,2	28,4	27,0	22,0	24,7	19,7	16,7	22,2	16,6	15,3	21,9
	Otras obligaciones familiares o personales	85,5	87,6	92,9	98,9	79,2	74,8	81,4	73,4	83,4	74,4	89,5
	Seguir cursos de enseñanza o formación	1.314,6	1.294,9	1.288,1	1.255,0	1.210,3	1.181,0	1.169,1	1.189,2	1.177,7	1.117,9	1.022,9
	Estar jubilado	2.253,2	2.296,6	2.273,4	2.226,7	2.253,0	2.134,7	2.054,8	2.037,8	2.030,9	1.965,4	1.937,9

Fuente: Instituto de la Mujer

Unidad: Miles de personas

Como se puede observar la población inactiva femenina es mayor a la masculina durante todo el periodo (2008-2018). Del total de la población inactiva, las mujeres en 2008 componían el 61,83%, en 2013 el 58,6% y en 2018 el 58,4%.

Entre los años 2008 y 2013 la población femenina inactiva se redujo, en cambio la del hombre aumentó. La principal causa de aumento masculino y de disminución femenina fue la rápida destrucción del empleo durante la recesión económica española. A partir del estallido de la crisis económica en 2007, comenzó una rápida destrucción de empleo en los sectores más afectados por la burbuja inmobiliaria: Industria y Construcción. Los sectores de industria y construcción estaban principalmente formados por hombres y como consecuencia, debido al modelo familista español, las familias dejaron de recibir el principal sustento. Debido a la necesidad de encontrar una remuneración económica

que pudiera mantener a la familia, las mujeres que hasta ahora permanecían inactivas se incorporaron al mercado laboral (trabajaban o buscaban trabajo).

Volviendo a los datos anteriores, se puede observar que son más las mujeres que deciden no trabajar por motivos familiares. Los motivos familiares están compuestos por el cuidado de menores de 12 años, por el cuidado de mayores incapacitados o enfermos y por obligaciones domésticas. Del total de población inactiva que no busca empleo por razones familiares son mujeres el 96,5% en 2008, el 95,1% en 2013 y el 93% en 2018. Son muchas más las mujeres que renuncian a trabajar fuera del ámbito doméstico que los hombres al surgir la necesidad de cuidar a un familiar.

Durante los años de la crisis (2007-2014) el número de personas que renunciaron a su carrera profesional por el cuidado de niños o adultos dependientes se redujo considerablemente debido a la necesidad de encontrar un trabajo remunerado. A pesar de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, el porcentaje de mujeres inactivas respecto al total de inactivos por cuidados familiares no descendió todo lo que se esperaba.

Para concluir el análisis de las causas que conllevan a la inactividad debe recalcar que la crisis económica española no modificó las pautas de comportamiento respecto al cuidado de niños, familiares y trabajo doméstico. En la actualidad, mientras que las principales razones de los hombres para no trabajar son estar estudiando o jubilado, las de las mujeres son el trabajo doméstico, la formación y jubilación pero con grandes cifras en cuidados de menores y adultos.

3.2.- Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial en España.

A pesar de que el trabajo a tiempo parcial se ha convertido en un problema de primer orden para políticos y economistas debido a que la mayoría de los trabajadores que lo realizan lo hacen por necesidad y no por un deseo personal, es decir, por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa, este análisis estará centrado en aquellas personas que eligen la jornada reducida para poder conciliar la vida laboral y familiar.

Entre las principales razones de las personas que eligen por voluntad propia la jornada parcial destacan: la incapacidad propia para realizar trabajos durante largas jornadas, el trabajo doméstico y otras obligaciones familiares, el cuidado de niños o adultos enfermos o dependientes y la formación.

Tabla 4: Razones de las personas que trabajan a tiempo parcial en España en el periodo 2009-2017.

	De 15 a 64 años								
	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Hombres									
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	68,5	67,8	71,9	70,0	70,1	68,9	65,7	55,1	47,0
Enfermedad o incapacidad propia	1,7	0,9	0,5	1,4	1,8	1,4	1,8	1,8	3,5
Otras obligaciones familiares o personales	1,2	1,2	0,9	0,5	1,1	0,7	0,9	1,4	2,2
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,8	1,9	0,9	1,1	2,2	1,2	2,5	1,3	1,6
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,9	11,8	8,8	7,5	7,8	9,9	12,3	18,0	20,4
Otras razones	15,0	16,4	17,0	19,5	17,2	17,9	16,9	22,4	25,3
Mujeres									
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	58,2	59,8	60,1	61,8	60,8	58,7	52,9	48,7	43,4
Enfermedad o incapacidad propia	1,0	0,9	0,9	0,7	1,0	1,0	1,1	1,4	1,0
Otras obligaciones familiares o personales	7,1	6,6	5,9	5,1	5,0	5,8	6,6	8,9	12,1
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	12,8	13,1	12,7	13,5	15,1	13,7	16,2	16,5	16,5
Seguir cursos de enseñanza o formación	4,8	4,3	4,6	4,2	3,9	5,3	6,2	6,1	7,3
Otras razones	16,1	15,3	15,7	14,6	14,1	15,5	17,0	18,4	19,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Unidad: Porcentaje

Como se puede observar en la tabla, la principal razón de los hombres para elegir la jornada laboral a tiempo parcial de forma voluntaria (descartando otras razones) es la formación. En 2009, el 20,9% de los hombres trabajaba a tiempo parcial mientras estudiaba, en 2013 el 7,8% y en 2017 el 11,9%. En cambio, para la mujer, la principal causa de la jornada parcial voluntaria es el cuidado de niños, familiares y dependientes y otras obligaciones personales y familiares. Alrededor del 28,6% de las trabajadoras a tiempo parcial en 2009 realizaban la jornada parcial por cuidados familiares y trabajos domésticos y el 19,9% en 2017. Mientras que la tasa de hombres que trabajan a tiempo parcial debido a motivos familiares ronda el 3%, la tasa de mujeres ronda el 20%. En la actualidad, el trabajo doméstico y de cuidados sigue siendo principalmente femenino debido a los roles de género impuestos por la sociedad y por medidas de conciliación familiar y laboral que alejan a la mujer del mercado de trabajo, es decir, muchas medidas están destinadas a reducir en horas de trabajo las jornadas de las mujeres para que puedan compaginar el trabajo de cuidados y el remunerado.

Tabla 5: Razones de las personas que no trabajan por hacerse cargo del cuidado de los niños en España en 2010

	Total 2010
Hombres	
Falta de servicio del cuidado de los niños	16,2
Servicios muy caros	60,4
Servicios sin calidad	1,0
Otras razones	19,1
No sabe el motivo	3,4
Mujeres	
Falta de servicio del cuidado de los niños	17,1
Servicios muy caros	59,4
Servicios sin calidad	1,9
Otras razones	20,6
No sabe el motivo	1,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Unidad: Porcentaje

La tabla anterior recoge las razones de las personas que deciden no trabajar para cuidar de sus hijos menores de doce años. Hombres y mujeres coinciden que las principales causas son la falta de servicios para el cuidado de los niños y los precios de los servicios existentes. La escolarización obligatoria española está destinada para todos aquellos niños y jóvenes entre 5 y 16 años. Los niños en edades comprendidas entre 3 y 5 años podrán ser escolarizados en escuelas infantiles de forma gratuita.

El problema surge en los niños menores de tres años y en los periodos de vacaciones u horas no lectivas. Los niños menores de tres años deben ir a escuelas infantiles o guarderías. Estos centros son mayoritariamente privados, los precios de matrícula y cuota mensual rondan los 400 euros, dependiendo de la comunidad autónoma a la que se pertenezca. Los precios de las guarderías públicas rondan los 200 euros con el servicio de comedor, pero se encuentran colapsadas y con grandes listas de espera.

Para todos los niños mayores de 3 años la escolarización es gratuita pero muchos centros carecen de servicio de madrugadores, los precios de los comedores son altos, carecen de ludotecas para el fin de semana y de colonias o campamentos para periodos vacacionales.

Todas aquellas familias que carezcan de ayuda familiar, como los abuelos, y su renta familiar sea baja no podrán adquirir estos servicios complementarios. Muchas familias estarán destinadas a que un miembro deje de trabajar para hacerse cargo de los menores. Este miembro suele ser la mujer porque tiene un coste de oportunidad más bajo, generalmente trabaja menos horas y tiene un salario más bajo.

Permisos de paternidad/ maternidad en España.

Tabla 6: Mujeres y hombres que se acogieron al permiso de maternidad/paternidad en España entre 2008 y 2018.

NÚMERO DE PERMISOS Y PRESTACIONES POR PATERNIDAD EN ESPAÑA

	2018	2018	2018	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
TOTAL	255.531	255.531	255.531	238.806	235.678	237.988	245.867	269.715	275.637	273.024	279.756

NÚMERO DE PERMISOS Y PRESTACIONES POR MATERNIDAD EN ESPAÑA

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
TOTAL	252.706	268.328	278.509	278.389	281.151	288.842	298.732	324.405	332.557	340.512	359.160
TRANFERIDAS AL PADRE	593	534	664	633	618	606	623	652	666	705	709

Fuente: Instituto de la Mujer

La tabla anterior recoge el número de personas que en España se acogieron al permiso de paternidad y maternidad durante el periodo 2008-2018. El número de prestaciones de paternidad y maternidad se ha reducido progresivamente a lo largo del periodo debido a la reducción de la tasa de fecundidad. A simple vista llama la atención que sean más hombres que mujeres los que se acogieron a este permiso pero se debe a que es mayor el número de hombres que trabajan fuera del ámbito doméstico que el de mujeres. Como viene recogido en el apartado de medidas para la conciliación familiar y laboral, diez de las dieciséis semanas del permiso de maternidad se pueden transferir al padre. En la tabla podemos observar que el número de padres que disfrutaron de las semanas transferidas de la maternidad son muy pocos y podría deberse a la falta de corresponsabilidad en el cuidado y crianza de los hijos o a temores por posibles represalias en el trabajo por parte de sus superiores.

La nueva ampliación del permiso de paternidad a ocho semanas y el objetivo de equiparar las semanas de maternidad y paternidad en 2021 buscan fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los menores y trabajo doméstico (eliminación de los roles de género), la eliminación de las represalias a hombres que se acojan al permiso completo de paternidad y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para adquirir un puesto de trabajo.

Excedencias por cuidado de hijas y/o hijos y familiares según sexo de la persona preceptora

Tabla 7: Personas que se acogieron a una excedencia entre 2008 y 2017 por el cuidado de hijos o por el cuidado de familiares dependientes en España.

	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS									
	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
% Madres	92,34	92,63	93,33	94,02	94,50	94,98	95,52	95,48	95,90	96,11
Ambos progenitores	43,899	40,517	36,195	31,435	28,038	29,651	34,128	34,812	33,942	37,771
Madres	40,536	37,531	33,779	29,554	26,497	28,163	32,599	33,239	32,549	36,300
Padres	3,363	2,986	2,416	1,881	1,541	1,488	1,529	1,573	1,393	1,471
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES									
	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
% Mujeres	83,66	84,04	84,58	84,67	85,22	85,67	85,07	84,89	85,51	84,46
Ambos sexos	11,234	10,020	9,369	8,176	6,692	6,122	6,202	6,136	5,302	5,664
Mujeres	9,398	8,421	7,924	6,923	5,703	5,245	5,276	5,209	4,534	4,784
Varones	1,836	1,599	1,445	1,253	989	877	926	927	768	880

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

La tabla anterior recoge todos los hombres y mujeres que se acogieron a una excedencia por cuidado de hijos menores y por el cuidado de familiares enfermos, dependientes o mayores durante el periodo 2008-2017.

Se observa que el número de excedencias por el cuidado de hijos es casi cuatro veces mayor que el número de excedencias por el cuidado de otros familiares y que a pesar del descenso de la tasa de fecundidad y de la proliferación de las residencias de ancianos, las excedencias por cuidados han aumentado progresivamente en los últimos diez años.

El porcentaje en 2008 de mujeres del total que pedían una excedencia por cuidados de menores era de 96,1% y en 2017 del 92,4%. Aunque el porcentaje ha disminuido, las excedencias por cuidados de hijos siguen siendo mayoritariamente femeninas. Si siguiera la misma tendencia, cada vez sería mayor el número de hombres con excedencia coincidiendo con el auge de la corresponsabilidad de cuidados.

El número de excedencias por cuidado de familiares dependientes en el periodo 2008-2017 aumentó progresivamente debido al aumento de la esperanza de vida en España y por los altos precios de las residencias de ancianos. El porcentaje femenino del total de las excedencias por cuidado de familiares enfermos, dependientes o mayores es menor que el de excedencias por cuidado de hijos debido a que el número de hombres es mayor que en la anterior. Este aumento del número de hombres puede deberse a que el familiar enfermo, mayor o dependiente es un familiar directo del hombre (padres, hermanos...)

Diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombres en España

Tabla 8: Distribución del tiempo de hombres y mujeres en España. Comparativa 2003-2010.

		2009-2010	2002-2003
Mujeres	TOTAL	22h 53'	22h 51'
	Cuidados personales	11h 26'	11h 21'
	Hogar y familia	4h 7'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo remunerado	2h 9'	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 32'	4h 26'
Varones	TOTAL	22h 54'	23h 0'
	Cuidados personales	11h 33'	11h 24'
	Hogar y familia	1h 54'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	3h 25'	4h 4'
	Tiempo Libre	5h 23'	5h 20'

Fuente: Instituto de la Mujer

Unidad: Horas

La encuesta de Empleo del Tiempo describe la distribución de las horas del día entre el trabajo remunerado, los estudios, el tiempo empleado para el hogar y a familia, los cuidados personales (incluidas las horas de sueño) y las actividades de tiempo libre y ocio.

El hecho de que las mujeres tradicionalmente se encarguen tanto de las tareas productivas (crear bienes y servicios) como reproductivas, hace que trabajen más horas al día que los hombres. Según la Encuesta de Empleo del Tiempo, las mujeres emplean tres horas más que los hombres al cuidado del hogar y familia (una hora y media en el caso de los varones, cuatro horas y media en el caso de las mujeres). El tiempo que las mujeres gastan en el hogar lo pierden de otras actividades como puede ser el deporte, aficiones o vida social.

Según Silvia Federici (2018) estamos desarrollando un nuevo tipo de patriarcado en el cual las mujeres no solo son amas de casa, si no que ahora también trabajan fuera de casa. Trabajan en lugares de trabajo pensados para hombres, donde los horarios no son flexibles, no incluyen guarderías y no existen medidas de conciliación de trabajo productivo y trabajo reproductivo. Los cambios en las estructuras familiares, el aumento de personas dependientes (aumento esperanza de vida) unidos al incremento de la tasa de actividad femenina ha reducido la disponibilidad para el trabajo de cuidados y la necesidad de un trabajo de cuidados remunerado.

Según la feminista Federici (2018:), la única forma de desnaturalizar el trabajo doméstico de la mujer según la autora es pagándolo. *“Si este trabajo es considerado como tal, los hombres también podrán hacerlo. El salario sería para el trabajo, no para las mujeres”*.

Conclusiones

El Presente trabajo comenzó señalando que aunque el concepto de conciliación laboral y familiar sea relativamente nuevo hace referencia a un problema que siempre ha existido: Cómo distribuir el tiempo entre la esfera del trabajo remunerado y la esfera de la vida doméstica. En torno a esta cuestión se ha desarrollado la investigación y el trabajo de campo.

Para la construcción del marco teórico, hemos indagado en cuál era el modelo tradicional de familia y española y los cambios que ha provocado la incorporación de la mujer al empleo. Tras identificar los nuevos modelos familiares, hemos descrito el nuevo papel que juega la mujer dentro de ellos y el nuevo papel parental de corresponsabilidad.

Asimismo en la revisión documental de legislación en materia de conciliación laboral y familiar en el ámbito de la Unión Europea y España hemos desarrollado cuáles son los derechos de los padres españoles a la hora de compaginar la esfera del trabajo remunerado y la esfera de la vida familiar

A partir de este marco de análisis, como resultado del trabajo de campo, hemos concluido que la sociedad necesita de una efectiva conciliación laboral y familiar junto con la corresponsabilidad de cuidados de menores y familiares dependientes, para romper con una sociedad donde el trabajo doméstico está naturalizado a la mujer y conseguir la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La mujer a lo largo de los años ha sido el principal eje en la familia y en la vida familiar. Era la encargada de la crianza de los hijos, el trabajo doméstico, el cuidado del marido y la encargada de distribuir la renta entre las necesidades del hogar. Tras la incorporación a la actividad económica, la mujer ha tenido que compaginar su trabajo con sus responsabilidades de esposa, madre e hija (cuidados de menores, cuidados de familiares dependientes y tareas domésticas). Tras la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo es más necesario que nunca fomentar la corresponsabilidad de cuidados y aumentar las medidas en conciliación para que hombres y mujeres puedan hacer uso de su tiempo de forma equilibrada, sin que sea la mujer la que cargue con todo el trabajo doméstico.

La corresponsabilidad de cuidados y de trabajo doméstico es la herramienta necesaria para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el resto de ámbitos de la sociedad. Mientras que los hombres no se responsabilicen de los cuidados y crianza de sus hijos, de las tareas domésticas y del cuidado de mayores, las mujeres seguirán realizando una doble jornada laboral, en el ámbito público y privado.

El objetivo es conseguir una situación de plena corresponsabilidad que permita la distribución del tiempo diario de forma equitativa entre los dos sexos, que ambos progenitores dispongan del mismo tiempo de trabajo productivo (producción de bienes y servicios) y reproductivo (cuidado del hogar y de la familia).

Un modelo de familia corresponsable posibilita la total incorporación de la mujer al mercado laboral. Cuantas más opciones de trabajo tengan las mujeres al disponer de más tiempo como consecuencia de una menor carga de trabajo doméstico, mayor será el coste de oportunidad de dedicarse únicamente al trabajo reproductivo.

Las posibilidades que tienen las mujeres para aceptar trabajos fuera del ámbito doméstico dependerán del modelo de familia que forme junto con su pareja, es decir, el reparto de trabajo doméstico, crianza de hijos y cuidados de dependientes (carga familiar), pero sobretudo de la ayuda institucional en conciliación tanto pública como privada. Es necesario normativa y medidas que posibiliten el impulso de roles de género igualitarios.

Tradicionalmente las políticas y medidas en conciliación han estado dirigidas a la mujer debido a la naturalización y asignación cultural del trabajo reproductivo. Estas medidas reducen el tiempo de trabajo productivo de la mujer, dejándoles más tiempo para el cuidado de los más pequeños y de las tareas domésticas. Entre estas medidas se encuentran las excedencias parentales, permiso de maternidad, permiso de lactancia y reducción de jornada. Estas medidas de conciliación, que a simple vista pueden parecer buenas, a menudo impulsan a las mujeres a salir del mercado laboral.

Para que la mujer permanezca en el mercado laboral son necesarios más servicios públicos por parte de la administración como guarderías públicas, residencias de ancianos y flexibilidad en la modificación de jornada sin necesidad de reducción horaria.

Las empresas privadas como la administración, son responsables de que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral y familiar. Una adecuada implantación de una estrategia en conciliación laboral y familiar no solo beneficia a los trabajadores sino que también repercute positivamente en los resultados y en la productividad de la empresa.

Para concluir, es necesario el compromiso individual, de las familias, de las instituciones públicas y privadas para construir una sociedad más justa y equitativa donde el valor principal de la familia sea la corresponsabilidad. Una familia donde cada progenitor pueda disponer del tiempo necesario para satisfacer sus intereses y no realizar tareas que tradicionalmente le vienen encomendadas (desnaturalización del trabajo doméstico).

Bibliografía

Abril, P. (2013). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos ingresos en España.

Abril, P., Amigot, P., Botía-Morillas, C., Domínguez-Folgueras, M., González, M. J.,

Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias: mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Ariel.

Fundación mujeres: *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de Igualdad (2010).

Fundación mujeres: *La conciliación de la vida laboral familiar y personal: Una estrategia de cambio social*. Proyecto Confío, Iniciativa Comunitaria Equal (2006).

Fundación Peñasal y Federación Sartu: Conciliación y corresponsabilidad. Cuaderno de trabajo SENDOTU (2010).

González, M. J., & Jurado, T. (2015). Padres y madres corresponsables. Una utopía real. *Editorial Catarata*.

Jurado-Guerrero, T., & Seiz, M. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 150(1), 3-21.

Jurado, T., Castro, T., Martín, T., Seiz, M., González, M. J., & Domínguez, M. (2012). Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del primer hijo en España. *Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Subvenciones para investigaciones relacionadas con estudios feministas, de las mujeres y del género*.

Lapuerta, I. (2012) "Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain", Tesis presentada en el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales. UPF.

León Borja, M. (2015). Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar. *Barcelona: IGOP-FUNCAS*.

Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., Luque de la Torre, M. A., & Ayuso Sánchez, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.

Morán, M. P. (2013). Desiguales por ley: las políticas públicas contra la igualdad de género. Los Libros de la Catarata.

Poza, I. C. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y sociedad*, 47(1), 189-213.

Poza, I. C. (2014). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, (5), 207-231.